

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a book, surrounded by various symbols including a crown, a cross, and a lion. The Latin motto "CETERA SEQUITUR" is inscribed on the left side of the shield, and "CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS" is on the right. The outer ring of the seal contains the text "UNIVERSITAS SAN CAROLIS CONSPICUA" at the top and "GUATEMALA" at the bottom.

**EL CONVENIO LABORAL SUSCRITO EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 278 DEL CÓDIGO
DE TRABAJO EN CUANTO A SU EFICACIA EJECUTIVA ANTE LOS
TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

CÉSAR ORLANDO ESTRADA ALVAREZ

GUATEMALA AGOSTO DE 2008.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**EL CONVENIO LABORAL SUSCRITO EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO Y LA FALTA DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 278 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO EN CUANTO A SU EFICACIA EJECUTIVA ANTE LOS TRIBUNALES DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CÉSAR ORLANDO ESTRADA ALVAREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2008.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Oscar Hugo Mendieta Ortega
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario: Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Elder Ulises Gómez
Vocal: Lic. Eloisa Mazariegos Herrera
Secretario: Lic. Magda Nidia Gil Barrios

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

- A DIOS: Eterna gratitud, por darme la oportunidad.
- A MIS PADRES: Néstor Estrada Pocasangre (Q.E.P.D.) y Petrona Esperanza Alvarez Pocasangre (Q.E.P.D.) faros de luz que con paciencia y sabiduría me guiaron y por su valioso ejemplo de vida, sea este acto un reconocimiento en memoria.
- A MI AMADA ESPOSA: Arelis Lily Menéndez Dávila, por ser mi ayuda idónea y compañera incondicional, en este camino de la vida.
- A MIS HIJOS: Jazmín Esmeralda, Ángel Gabriel, Orlando Rafael, mis motivos de lucha y abnegación, sea este acto para ellos un ejemplo a seguir en la posteridad de su vida.
- A MIS HERMANOS: Natividad, Adalberto, Eduardo, Evelia, Francisca, Luis, Edda Lili (Q.E.P.D.) y Emilce. Por su inmenso apoyo, consejos y cariño.
- A TIOS, PRIMOS Y SOBRINOS: En especial a la Familia Estrada Abrego y Menéndez Dávila, Gustavo, Carlitos, Iván, Armando y Floridalma, con dilecto aprecio.
- A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS: Franklin Márquez, Carlos Macz, Edgar Arriaga, Carlos de León, Byron Portillo, Carlos Pichillá, Fredy, Néstor, Lizbeth, Álvaro, Manuel y muchos otros. Amigos, las palabras sobran, el tiempo compartido lo es todo.
- EN ESPECIAL: A mi tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, casa que me albergó con fraternal cuidado.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El Derecho del trabajo.....	1
1.1. Breves antecedentes históricos.....	1
1.1.1. Orígenes del derecho del trabajo.....	1
1.1.2. Antecedentes históricos en Guatemala.....	6
1.1.2.1. Etapa de las mutualidades.....	6
1.1.2.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco.....	8
1.1.2.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco.....	9
1.1.2.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco, la contrarrevolución de 1954.....	10
1.2. Concepto.....	11
1.3. Definición del derecho del trabajo.....	12
1.4. Naturaleza del derecho del trabajo.....	13
1.4.1. Concepción privatista.....	13
1.4.2. Concepción publicista.....	14
1.4.3. Tesis dualista.....	14
1.4.4. Tesis del derecho social.....	15
1.5. Principios que inspiran el derecho del trabajo.....	15
1.5.1. Principio tutelar.....	16
1.5.2. Principio de garantías mínimas.....	16
1.5.3. Principio de irrenunciabilidad.....	17
1.5.4. Principio de necesidad.....	17
1.5.5. Principio de objetividad.....	17
1.5.6. Principio de la prevalencia del interés social sobre el interés privado.....	17
1.5.7. Principio democrático.....	18

	Pág.
1.5.8. Principio de conciliación.....	18
1.6. Legislación.....	18
1.7. Derecho procesal del trabajo.....	20
1.7.1. Clasificación del derecho procesal del trabajo.....	21

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.....	23
2.1. Organización y función del ministerio de trabajo y previsión social	23
2.1.1. Funciones de la principales unidades administrativas del ministerio de trabajo y previsión social.....	24
2.2. Inspección general de trabajo.....	28
2.2.1. Naturaleza.....	28
2.2.2. Antecedentes legislativos.....	30
2.2.3. Definición.....	33
2.2.4. Funciones.....	34
2.2.4.1. Función de control.....	34
2.2.4.2. Función de asesoramiento.....	35
2.2.4.3. Función de conciliación y mediación.....	35
2.2.4.4. Funciones legales.....	36
2.2.5. Objetivos específicos de la inspección general de trabajo.....	37
2.2.6. Instrumentos internacionales relativos a la inspección del trabajo.....	44
2.2.7. Diferentes sistemas de inspección del trabajo.....	45

CAPÍTULO III

3. El juicio ejecutivo laboral en Guatemala.....	47
3.1. Orígenes del juicio ejecutivo laboral.....	47
3.2. Definición del juicio ejecutivo.....	48
3.2.1. Acción ejecutiva.....	49

	Pág.
3.3. Documentos ejecutables.....	50
3.3.1. Sentencia en procedimiento ordinario laboral.....	51
3.3.2. Convenio suscrito ante órgano jurisdiccional.....	51
3.3.3. Convenio suscrito ante la inspección general del trabajo.....	52
3.3.4. Instrumentos públicos.....	52
3.4. Etapas del proceso de ejecución laboral guatemalteco.....	53
3.5. Finalización del juicio ejecutivo.....	56

CAPÍTULO IV

4. La conciliación en materia laboral y la necesidad de que los convenios suscritos ante la Inspección General de Trabajo adquieran plena aplicabilidad en la práctica legal guatemalteca.....	57
4.1. Consideraciones generales.....	57
4.2. La conciliación en la doctrina y la legislación.....	58
4.3. Clases de conciliación.....	59
4.3.1. De acuerdo al arreglo a que llegan las partes.....	59
4.3.2. De acuerdo a la autoridad que conoce.....	59
4.3.2.1. Conciliación extrajudicial.....	60
4.3.2.2. Conciliación judicial.....	61
4.4. Los convenios laborales.....	61
4.4.1. Convenio judicial.....	62
4.4.2. Convenio extrajudicial.....	63
4.5. Diferencia con otros sistemas de solución.....	63
4.6. Inaplicabilidad del Artículo 278 del código de trabajo con la práctica legal guatemalteca y su situación actual.....	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
ANEXOS	71
BIBLIOGRAFÍA	77

INTRODUCCIÓN

Uno de los principios que informan al Derecho Laboral es el principio conciliatorio, por medio del cual se busca mantener la armonía social, sin perjudicar los intereses tanto de patronos como de trabajadores. En ese orden de ideas el Código de Trabajo en el Artículo 278 busca solucionar los conflictos que surjan entre ambas partes de la relación laboral, por medio de arreglos directos y conciliaciones que se suscriban antes los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, otorgándoles la misma legislación laboral carácter de títulos ejecutivos.

Sin embargo, en la práctica procesal se ha podido observar que esta clase de documentos, si bien son utilizados para iniciar juicios ejecutivos laborales, no tienen la eficacia que se esperaría de ellos, debido a defectos de forma contenidos dentro de los mismos, lo que dificulta en gran manera su utilización y como consecuencia lógica la pérdida de los derechos adquiridos y plasmados en los documentos.

La presente investigación se justifica en el sentido de que si bien los convenios suscritos ante los inspectores de trabajo tienen calidad de título ejecutivo, en la práctica existe dificultad para ejecutar este tipo de convenios por diversas razones, faltando así a la observancia del principio de celeridad y efectividad, en las resoluciones de las controversias obrero-patronales. Obstaculizando el principio general de una justicia pronta y cumplida, dentro de un Estado de derecho.

El problema radica, en que a pesar de tener fuerza ejecutiva el convenio suscrito en la Inspección General de Trabajo presenta dificultades para su aplicación en la vida práctica, por diversas circunstancias, siendo una de las más importantes los defectos de forma que los mismos presentan.

Como consecuencia de lo apuntado anteriormente se estableció la siguiente hipótesis: Los convenios celebrados en la Inspección General de Trabajo, en cuanto al pago de prestaciones laborales entre patronos y trabajadores son de gran relevancia

para nuestro país, dado que propician medios desjudicializadores para la resolución de este tipo de problemas; sin embargo, su ineficacia en la vida práctica se debe a algunos factores entre ellos: la inobservancia de procedimientos técnico-legales por parte del personal de la Inspección General de Trabajo, que ocasiona que muchos de esos títulos no sean aceptados por parte del órgano jurisdiccional competente que tiene que conocer del mismo; el desconocimiento por parte del trabajador de los efectos del mencionado título y la poca o nula asesoría legal que encuentra; la intimidación de que son objeto los trabajadores por parte de los patronos, ocasiona que reciban por concepto de sus prestaciones cantidades irrisorias y muy por debajo de lo previsto en los cálculos basados en ley.

El objetivo general del presente trabajo fue efectuar un análisis doctrinario y legal en materia de la aplicación del principio de conciliación, de la legislación procesal laboral guatemalteca y de la figura del convenio laboral y su aplicabilidad. Para ello se partió de los supuestos siguientes: el derecho del trabajo es tutelar del trabajador, como tal es protegido por el Estado como parte débil en que se convierte en la controversia laboral contra el patrono; el convenio laboral suscrito por el trabajador y el patrono ante la Inspección General del Trabajo, tiene carácter de título ejecutivo; el incumplimiento del convenio pactado entre el trabajador y el patrono ante la Inspección General de Trabajo, toda vez que es incumplido por el patrono le da derecho al trabajador a iniciar el procedimiento de ejecución ante el órgano jurisdiccional competente, sin necesidad de iniciar un nuevo proceso ordinario laboral y el título ejecutivo es el instrumento legal en que se convierte la obligación incumplida por parte del patrono que adquirió como consecuencia del convenio laboral celebrado ante la Inspección General de Trabajo y al que acude el trabajador al momento de exigir sus ejecuciones ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

Por último se estructuraron los capítulos de la siguiente manera: el primer capítulo trata el tema del Derecho del Trabajo, abordando sus antecedentes, definición, naturaleza jurídica y principios que lo inspiran; en el segundo capítulo acerca del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo,

centrándose en su organización y estructura, funciones y objetivos; en el tercer capítulo se desarrolla lo relacionado al juicio ejecutivo laboral, así como sus orígenes, definición, de documentos ejecutables y etapas del proceso y por último en el cuarto capítulo se estudió la conciliación en materia laboral y la necesidad de que los convenios suscritos ante la Inspección General de Trabajo adquieran plena aplicabilidad en la práctica legal guatemalteca.

CAPÍTULO I

1. El Derecho del trabajo

1.1. Breves antecedentes históricos

Dentro de su devenir histórico el derecho laboral, ha presentado el más conflictivo desarrollo desde su concepción primigenia, hasta cada uno de los países, abarcando por supuesto el ámbito nacional, razón por la cual es necesario retomar en síntesis, ese escabroso camino que le ha tocado sufrir al mismo y hacer aparecer algunos temas interesantes dentro de los planos mencionados.

1.1.1. Orígenes del derecho del trabajo

Es necesario ubicarse en el tiempo hacia las etapas primitivas y es posible afirmar que en ella no existía una función organizada para que el individuo pudiera obtener los elementos necesarios para su subsistencia, por tal razón no existió una regulación legal en cuanto a las relaciones laborales, sino la conducta de los individuos era regulada de manera persuasiva a través de la observancia.

Es en la esclavitud como organización social más avanzada que la primitiva, donde existe ya una división en clases, por un lado los esclavistas, propietarios de los medios de producción y entre ellos los trabajadores, a los cuales se les llamó esclavos, quienes no poseían nada a excepción de su fuerza de trabajo, por tal motivo no eran considerados como personas que tuvieran derecho alguno, ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

Es tanto así que el esclavista tenía toda potestad sobre la existencia del esclavo, teniendo este último un valor no mayor al de un animal.

En la edad media, la sociedad en su organización, se puede considerar, que se desarrolló con mayor énfasis en la agricultura, apareciendo así dentro de las clases sociales el señor feudal, quien se asemeja al patrono actual; y en consecuencia, los siervos de la gleba, similares a los trabajadores de hoy en día, se debe establecer que aún no existía Derecho Laboral alguno en esta etapa societaria.

Sin embargo, con el desarrollo de las sociedades posteriormente surgieron agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esas corporaciones tenían alguna subordinación del trabajo, ejemplo de ello eran los aprendices que ingresaban al gremio con el fin de obtener algunas enseñanzas y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse, si algún día les llegaba la oportunidad, en maestros; mejor posición ostentaban los compañeros, de estos aprendices que ya dominaban y tenían los conocimientos suficientes sobre lo que producía la corporación, estos por esa razón tenían algunas prerrogativas.

Muy por encima de todos los anteriormente anotados se encontraban los maestros que ejercían potestad sobre los grupos en mención.

En Alemania, a finales del siglo XVII, se produjo una sublevación de los compañeros de obligaciones en contra de los maestros, que se considera en la actualidad como uno de los antecedentes más remotos de la asociación. Pero para ser un poco más precisos es necesario consignar que el nacimiento del Derecho del Trabajo se encuentra en la Revolución Francesa.

Como resultado del grito de libertad de los reformadores y protestantes surgieron los derechos humanos, los cuales vinieron a ser los principios filosóficos de la Revolución Francesa, en donde se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción, lo cual devino a consecuencia de la

industrialización acelerada que conlleva la explotación del hombre por el hombre y donde las jornadas eran excesivas, salarios degradantes sin ninguna medida de seguridad e higiene y decenas de problemas más, todos desventajosos para los trabajadores.

A estos derechos se les llamo derechos naturales y que se resumen de la siguiente manera: a) la libertad de conciencia, de pensamiento, de expresión, de reunión, de asociación y b) protección contra la detención arbitraria, sumisión sólo a la ley y resistencia a la esclavitud. Se establece que estos principios deben ser protegidos por el Estado, porque son anteriores y superiores a él.

En este mismo devenir, se dio otro paso de avanzada, al proclamarse los derechos sociales y económicos del trabajador detallados a continuación: a) derecho al trabajo; b) protección al trabajador, ante cualquier desgracia proveniente del ejercicio de la profesión; c) derecho al descanso; d) tiempo libre para recreación y e) derecho a la educación y a la cultura.

Similares acontecimientos se suscitaron en Inglaterra con la industria y la maquinización, ocasionando una reacción, aunque no inmediata, de la clase trabajadora para obtener mejoras en sus condiciones relativas a disminución de las jornadas de trabajo, algunas medidas de higiene y seguridad, protección de mujeres y niños y otras exigencias.

En otros países europeos al mismo tiempo se desarrollaban nuevas corrientes filosóficas, que contribuyeron a revolucionar el mundo moderno. Sus demandas eran mejoras económicas, programas políticos que les aseguraran influencia proporcional a su importancia; exigían así también, una constitución democrática.

En Indo América, no se conoce con exactitud si en la época precolombina, existían normas que regulaban las relaciones de trabajo y los estudiosos que han escrito al respecto han concordado que existió una economía de tipo socialista, por

decirlo de alguna manera y esto en el sentido de que existían estamentos sociales, entre ellos: los sacerdotes, nobles y los trabajadores del campo; entre estos existía una relativa igualdad económica.

Fue hasta en la época de la colonia, cuando los conquistadores, sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran algunas leyes para la protección del indígena.

Se conocen algunas normas como las protectoras de los niños en las faenas del campo y una jornada máxima de 12 horas para los adultos; se normó lo relativo a la prestación de alimentos por parte de los dueños de las haciendas.

Esta situación continuó aun en la época de la independencia y fue hasta con la revolución liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no en forma independiente sino integrada en los códigos civiles emitidos. En verdad las normas creadas de Derecho de Trabajo nunca fueron altamente protectoras del trabajador.

Actualmente, estos principios se encuentran plasmados en las leyes laborales y de previsión social y han tenido como objetivo mantener la libertad y la dignidad del trabajador. Esto también ha venido a darle un nuevo giro ideológico al conflicto suscitado entre el trabajo y el capital.

En lo concerniente al Derecho del Trabajo, su desarrollo fue mayor y más rápido por el apareamiento del pensamiento socialista y por la primera y segunda guerra mundial.

Estos acontecimientos históricos mencionados, contribuyeron a que el Derecho del Trabajo se desligara del derecho común y a la vez adquiriera su autonomía como rama propia de la enciclopedia jurídica.

El desprendimiento del Derecho del Trabajo, del Derecho Civil, se debió a necesidades de carácter social. A la sazón, en el Derecho Civil, el trabajador, es considerado como objeto no como sujeto de la relación jurídica, pues sólo daba protección jurídica al patrono, debido a la concepción que se tenía de la actividad laboral; antes de la aparición del cristianismo y aun durante la edad media, la actividad laboral la desarrollaban los esclavos, quienes como se aseveró anteriormente, no eran considerados como personas sino como cosas, sujetos de apropiación; con esa concepción ideológica del trabajo, el Derecho Civil, había regulado la relación patrono-trabajador sin tomar en cuenta los derechos, garantías y necesidades del trabajador.

El contrato de trabajo, tal como se concibe en la época actual, no existía en el Derecho Civil, pues se creía que el trabajador alquilaba o vendía su fuerza de trabajo y el patrono sólo tenía que preocuparse por retribuir económicamente dicha fuerza de trabajo sin pensar en los derechos que el trabajador poseía como persona.

El Derecho del Trabajo como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos.

Tales conceptos pronto se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el Derecho Público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones de los países civilizados del mundo y todavía es más importante recordar, que estos derechos y garantías no se consideran que han llegado a su final, sino que pueden mejorar y ser ampliados por medio de la contratación individual o colectiva.

1.1.2. Antecedentes históricos en Guatemala

A decir del gran laboralista guatemalteco Mario López Larrave en su trabajo Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco y al cual se hace referencia en el presente apartado, existieron cuatro etapas marcadas del desarrollo del Derecho del Trabajo, en nuestro país y, que son las siguientes: a) etapa de las mutualidades de 1821 a 1920; b) primera etapa del sindicalismo guatemalteco 1920 a 1930; c) segunda etapa del sindicalismo guatemalteco, la revolución de octubre 1944 a 1954; d) tercera etapa del sindicalismo guatemalteco, la contrarrevolución de 1954.

Estas cuatro etapas, son prácticamente la historia de los trabajadores guatemaltecos, a pesar de que su trabajo es considerado por el mismo autor como un apretadísimo resumen, en la presente investigación se tomarán algunos temas de su tratado, como lo son las características obreras de esos momentos históricos y el marco legal en que se desarrollaron.

1.1.2.1. Etapa de las mutualidades

Esta etapa comprende desde 1821 a 1920, entre las características de las organizaciones obreras de esta etapa se encuentran las siguientes: “a) Su composición es artesanal, o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia o en pequeños talleres; b) Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio.”¹

El marco legal en que se movieron las organizaciones obreras de la época son las siguientes:

“Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete

¹ López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical**, pág. 23.

Constituciones y Leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. El derecho específico de sindicación se reconocerá hasta mucho años después (1945). “²

El Código Civil regulaba las relaciones laborales como contrato de locación de servicios en el Decreto Gubernativo 176; así también, el Reglamento de jornaleros en el Decreto Gubernativo 177, de fechas 8 de marzo y 3 de abril de 1877 respectivamente.

El Decreto Gubernativo 471, del 23 de octubre de 1893, en el cual se declara la libertad de trabajo y donde quedan abolidos en forma definitiva **los mandamientos**.

La primera Ley de Trabajadores contenida en el Decreto Gubernativo 486, de fecha 14 de febrero de 1894, a través del cual se regulaba el trabajo solapadamente forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, el cual crea una judicatura privativa, como lo son los jueces de agricultura y la reforma a la ley anteriormente descrita por el Decreto Legislativo 243 del 27 de abril de ese mismo año; que no modifica la tónica represiva.

También se crea el Decreto Gubernativo 657, del 21 de febrero de 1906, por medio del cual se declaraban nulos y sin ningún valor ante los tribunales los convenios celebrados entre terratenientes y trabajadores sobre la venta que los primeros hacían de sus fincas, incluyendo dentro del precio a los trabajadores.

La Ley Protectora de Obreros, Decreto Gubernativo 669 del 2 de noviembre de 1906, contiene un avanzado y valioso antecedente del régimen de seguridad social, sin embargo, aun no se avizora una legislación sindical.

² **ibid**, pág. 25.

1.1.2.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco

Esta etapa comprende de 1920 a 1930. Las organizaciones obreras presentaron durante este período las características siguientes: a) la composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal; b) las organizaciones obreras superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos; c) en sus objetivos estatuarios y en sus programas de acción, suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los planteamientos de política radical; d) la vehemencia y lo emotivo, la espontaneidad y la imprevisión en el planteamiento de los conflictos, son características de esta breve etapa; e) la organización sindical es predominantemente urbana y concentrada en la capital; f) el movimiento sindical guatemalteco traba contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo .

Las organizaciones sindicales de este tiempo tuvieron el siguiente marco legal: a) las reformas a la Constitución de 1876 emitidas en 1920, y la Constitución Política de Centroamérica, Decreto Número 40, de la Asamblea Nacional Constituyente del 9 de septiembre de 1921; y, b) en relación a las leyes ordinarias deben mencionarse: el 7 de febrero de 1923, se suscribe en Washington, por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo, la Convención Centroamericana, la cual fue aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385, del 14 de mayo de 1925; el Decreto 843 de fecha 5 de octubre de 1923, que restringe el derecho de huelga al prohibirla para servicios públicos y otros análogos creando figuras delictivas de sabotaje, con penas de tres a cinco años, sujetos a jurisdicción militar; Decreto Gubernativo 909 de 5 de diciembre de 1925, a través de la cual se crea el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de inspectoría y de composición de conflictos individuales y colectivos. La Ley de Trabajo, Decreto Legislativo 1434 de 30 de Abril de 1926, por ultimo la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura Decreto Legislativo 961 de 19 de diciembre de 1927, además se emitieron normas reglamentarias de la legislación ordinaria.

1.1.2.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco

Esta etapa comprende de 1944 a 1954. Como en la etapa anterior, ésta presenta algunas características importantes de las organizaciones sindicales, que se tienen que destacar, dentro de las cuales se puede mencionar: a) ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando; b) el sindicalismo sigue siendo predominantemente urbano. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de Reforma Agraria, la cual fue emitida el 17 junio de 1952; c) las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre fines inmediatos y los fines con planteamientos de política nacional e internacional; d) los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

El marco legal en que se movilizaron las organizaciones de trabajadores de la ciudad y del campo en esta década, destaca por su contenido social tutelar de los trabajadores, que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en la que quedó plasmada un considerable avance en relación a lo que se refiere al Derecho del Trabajo guatemalteco. Asimismo, se emitieron una serie de decretos, entre los más importantes cabe mencionar el Decreto 64, que prohíbe el derecho a huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorios.

También figura la Ley Provisional de Sindicalización; a través del Decreto 223, del 26 de marzo de 1946; el Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social cuyas siglas son IGSS, el cual entra en vigor el 5 de noviembre de 1946; y el 1 de mayo de 1947, entra en vigencia el primer Código de Trabajo guatemalteco, como Decreto 330, de fecha 8 de febrero de 1947.

1.1.2.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco, la contrarrevolución de 1954

Siguiendo con las características de las organizaciones sindicales en esta etapa es necesario mencionar las siguientes: a) el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario; b) reorganización de las asociaciones profesionales; c) represión contra el sindicalismo en todas sus gamas, desde el despido masivo y la lista negra, hasta el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes; d) no se supera la división alentada, pese al sentimiento unitario de las masas obreras y campesinas.

El marco legal, en que se desarrollaron las organizaciones de trabajadores a partir de julio de 1954, se destacó por los decretos siguientes: el Decreto 570 que introduce reformas procesales que hacen más lentos los procedimientos; el Decreto 584 del 29 de febrero de 1956, que deja casi sin derechos a los servidores públicos y como era de esperarse prohíbe de forma expresa los derechos de sindicalización y de huelga; en el Decreto 31, de fecha 26 de julio de 1954, la junta de gobierno emite el Estatuto Agrario derogando así la Ley de Reforma Agraria, que lo único que hace es aumentar el número de minifundistas sin afectar las estructuras existentes sobre la tenencia de la tierra; el Decreto 1441, que contiene un nuevo Código de Trabajo; el 29 de marzo de 1963, durante el Gobierno de facto de Enrique Peralta Azurdía, se deroga la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956.

Por medio del Decreto-Ley 379, se prohíbe a los servidores públicos del gobierno central y de las instituciones descentralizadas ir a la huelga y al arbitraje, queda entonces como potestativo de las autoridades o cuerpos directivos, aceptar o rechazar los pliegos de peticiones.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga una nueva Constitución Política de la República de Guatemala, la que entra en vigor hasta el 5 de mayo de 1966. Ley de Servicio Civil, Decreto 1748, del Congreso de la República que entró en vigor el 1 de enero de 1969; así también, el 1 de enero de 1974, entró en vigor la Ley de Servicio Municipal, Decreto 62-73, del Congreso de la República.

En conclusión, se puede establecer que toda la legislación laboral vigente, en esa época y las autoridades que la aplicaron, estaban al servicio incondicional del sistema, beneficiaba al propietario de los medios de producción, siendo una legislación de iniquidad, desigualdad y explotación de la fuerza de trabajo.

“En Guatemala, fue hasta en la revolución de Octubre, en 1944, que nació el Derecho del Trabajo más homogéneo, preciso y delimitado con normas constitucionales que lo sustentaban, tal es el caso de la Constitución Política de la República de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo, de fecha 1 de mayo de 1947, en el cual el legislador, le confiere al Derecho del Trabajo la calidad de rama del Derecho Público, con carácter autónomo, puesto que el derecho del trabajo tiene sus propios principios bastos en doctrina jurídica que lo sustentan, homogéneo y es una materia amplia.”³

Anteriormente, existieron el Decreto 669, emitido en el gobierno del licenciado Manuel Estrada Cabrera y el Decreto 1434 emitido durante el gobierno del general José María Orellana, los cuales fueron letra muerta y que no llegaron a ser antecedentes serios en la materia.

1.2. Concepto

La denominación de esta rama del derecho ha causado polémicas en los diversos estudiosos y tratadistas, que han tratado de darle una denominación adecuada pero se ha tornado difícil darle el nombre correcto, algunas de las denominaciones que se discuten son las siguientes: a) Derecho Obrero; b) Derecho Social; c) Legislación Industrial, sin embargo en América Latina y en Europa, es más generalizada y aceptada la denominación de Derecho Laboral y Derecho del Trabajo.

En Guatemala se le llama Derecho del Trabajo y Derecho Laboral indistintamente, no habiéndose presentado hasta el momento ninguna discrepancia o

³ Ramos Donaire, José María, **Derecho del trabajo guatemalteco**, págs 14 y 15.

conflicto referente al uso de estas dos acepciones, pero se puede decir que es más general la idea de la primera denominación.

1.3. Definición del derecho del trabajo

Se puede partir, para lograr una definición, enfocándola desde diferentes puntos de vista, entre ellos: a) en relación al sujeto; b) en cuanto al objeto; y c) en cuanto a la naturaleza de vínculo, como definiciones completas.

En relación al sujeto, se dice que es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole, o sea de las clases económicamente débiles de las sociedades, compuestas de obreros, empleados, trabajadores, intelectuales e independientes.

En cuanto al objeto, es el conjunto de leyes y demás disposiciones que se aplican al hecho social del trabajo y sirve para establecer las relaciones económico-jurídicas que surgen de la organización y funcionamiento de las industrias nacionales.

En cuanto a la naturaleza del vínculo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan en la pluralidad de sus aspectos, la relación laboral en virtud de un contrato en la dependencia de una empresa privada o entidad pública.

En cuanto a definiciones completas de Derecho del Trabajo, en su preparación, desarrollo, consecuencias e instituciones se examinan más de una faceta o elementos que en ella intervienen. El autor Pérez Botija mencionado por Manuel Ossorio, dice: "Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajador."⁴

⁴ Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 138.

Cabanellas propone la siguiente definición para el Derecho del Trabajo: “Aquél que tiene por principal finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”.⁵

1.4. Naturaleza del Derecho del Trabajo

En Guatemala, los legisladores de 1944 decidieron que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, y tiene garantías mínimas irrenunciables, lo que le da el carácter de Derecho Público; así también le dieron carácter de autónomo, por el hecho de tener una serie de principios propios abundantes en doctrina jurídica, bastante homogéneos, además por ser una materia suficientemente extensa.

Existen algunas otras corrientes que no lo encuadran dentro del Derecho Público ni Derecho Privado, sino le confieren la categoría de Derecho Social, porque la construcción del Derecho de Trabajo está cimentada en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria, siendo esta los trabajadores.

1.4.1. Concepción privatista

Esta concepción sostiene que el Derecho de Trabajo pertenece al Derecho Privado, siendo una rama del mismo. Tema que estuvo de moda en el siglo pasado cuando el Derecho de Trabajo y el contrato de trabajo formaban parte del Derecho Civil.

El licenciado Fernández Molina expresa una crítica a este respecto de la siguiente manera: “El marco privatista es insuficiente para explicar la imperatividad de

⁵ Cabanellas de Torres, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 123.

normas laborales, así como la de las instituciones colectivas, y menos aún, con el funcionamiento de organismos administrativos (Inspección de Trabajo) y judiciales (Juzgados de Trabajo) y menos aún, con el aspecto penal laboral (Juicio Punitivo).”⁶

1.4.2 Concepción publicista

Por el contrario, esta corriente sostiene que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, doctrina dentro de la que se encuentra el Código de Trabajo; como lo establece la literal e) del cuarto considerando del mencionado cuerpo legal.

Los seguidores de esta posición basan su opinión en el momento histórico de la creación del Derecho de Trabajo, ya que en el mismo imperaba el interés público, en el sentido de que tendía a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de las clases. Esta corriente pone marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general que persigue.

1.4.3 Tesis dualista

Afirma que en el Derecho de Trabajo existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado, es una posición ecléctica que sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas especies, siendo pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual.

1.4.4 Tesis del derecho social

⁶ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 38.

Algunas corrientes no le dan el carácter ni de Derecho Público ni Privado, sino de Derecho Social, porque la construcción del Derecho de Trabajo se encuentra cimentado en la necesidad de establecer un instrumento de protección para la clase mayoritaria de los trabajadores.

Al tratar el tema de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, se ha cuestionado si es un Derecho Público o Privado, siendo que es un derecho con su propia fisonomía, es un Derecho propio del Trabajo y con características particulares. El tratadista García Oviedo al referirse a este asunto asevera: “Y el derecho del trabajo, en su evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de sustantividad propia. No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordena el trabajo considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores, poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social-económico. Por su método sigue el de las ciencias sociales; ve las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. Por su sector personal no considera, como el derecho civil, la masa indiferenciada de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. Por la naturaleza de sus normas es en gran proporción jus cogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del Estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora y tuitiva”.⁷

1.5. Principios que inspiran el Derecho del Trabajo

Es necesario conocer los principios que en materia laboral regulan tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como el Código de Trabajo Decreto 1441, que se encuentran regulados en el considerando cuarto, esto no implica que no puedan encontrarse otros principios dentro de su articulado, que se pueden deducir al interpretar la ley, puesto que no se encuentran literalmente enumerados.

⁷ Arteaga López, Edgar Anibal : **Inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores en juicio ordinario laboral**, págs. 12 y 13.

En ese orden de ideas, se analizan someramente algunos principios, por considerarlos más importantes dentro del presente trabajo de tesis, siendo estos los que a continuación se detallan.

1.5.1. Principio tutelar

Las prácticas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil.

Este principio fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericana. El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable, porque en la concepción individualista de igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Este principio trata de compensar la desigualdad existente entre patrono y trabajador.

1.5.2. Principio de garantías mínimas

Este principio pretende que la situación del trabajador se vaya mejorando y superando gradual y constantemente y que las condiciones de trabajo estén acorde con la situación económica y social del momento.

1.5.3. Principio de irrenunciabilidad

Las normas del Derecho del Trabajo son de observancia obligatoria e irrenunciables, lo cual implica que el trabajador no puede privarse voluntariamente de los derechos que la ley le otorga.

1.5.4. Principio de necesidad

El Derecho del Trabajo surge como necesario para evitar desigualdades existentes, limitando en cierta forma la libertad de contratación, pero necesario para conservar la vida de la clase trabajadora.

1.5.5. Principio de objetividad y realidad

Según este principio, implica que cada situación que se da dentro de un grupo social, tiene sus propias características, el Derecho del Trabajo, como ciencia, estudia al individuo en su realidad social, lo cual es necesario para regular las relaciones de trabajo, por otro lado la apreciación que se haga de la realidad social guatemalteca, debe ser objetiva, de lo contrario sería un derecho irreal.

1.5.6. Principio de la prevalencia del interés social sobre el privado

Este principio se encuentra consignado en el inciso e) del cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco, cuando establece que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, por el carácter público del Derecho del Trabajo resulta lógico que este principio lo informe, dada la naturaleza jurídica del mismo y debido a que tiende a proteger al grupo social más vulnerable dentro de la relación de trabajo, en contraposición a los intereses privados.

1.5.7. Principio democrático

Este principio se encuentra plasmado en el cuarto considerando en su literal f) y al tenor de la ley establece que: El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

1.5.8. Principio de conciliación

Este es un principio de mucho interés para el devenir del presente estudio, puesto que es uno de los temas fundamentales a tratar dentro del mismo. Este principio tiende a armonizar las relaciones entre capital y trabajo, naturalmente que la conciliación no es posible tomarla como la disminución de los derechos adquiridos, sino como el acto por medio del cual se ponen de acuerdo las partes. Es decir, que el principio de conciliación no puede estar por encima de la tutelaridad de los trabajadores y en esto nuestros jueces laborales, deben ser más de conciencia que de derecho.

1.6. Legislación

La Constitución mexicana de 1917 tiene el mérito de haber sido la primera Constitución que eleva a carácter constitucional los principios del Derecho Laboral y en Guatemala, es hasta la Constitución Política de la República de 1945 que se incluyen dichos principios en ella, producto de la revolución de octubre de 1944; sin embargo, es hasta dos años después, cuando se emite el primer Código de Trabajo en conmemoración del día Internacional del Trabajo, es decir el 1 de mayo de 1947, mediante el Decreto número 330, del Congreso de la República.

Actualmente el Código de Trabajo esta contenido en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, de fecha 5 de mayo de 1971.

Hasta en 1954 la Constitución de 1945 no establecía diferencia entre trabajadores de empresas particulares y del estado, la misma regía todo tipo de relación de trabajo; sin embargo, esta Constitución es derogada por el gobierno contrarrevolucionario de ese mismo año.

No obstante, a raíz de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, los principios del Derecho del Trabajo quedan como preceptos constitucionales, consolidándose así y pasando a ser de Derecho Privado a Derecho Público en consecuencia deja de ser un derecho dispositivo *jus dispositivum* para convertirse en derecho imperativo *jus cogens*.

La actual Constitución Política de la República, en su parte orgánica regula lo referente a la estructura y funcionamiento del Estado y sus instituciones, así también lo referente a los procedimientos a utilizarse para la elaboración de la ley, para garantizar el ejercicio de este poder normativo.

En la parte dogmática, se encuentra dentro de los derechos sociales específicamente en la sección octava lo referente al trabajo, que están contenidos en los Artículos del 101 al 106 de dicho cuerpo legal, en los que regula el derecho al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, se establecen los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, la tutelaridad de las leyes de trabajo, el derecho de huelga y de paro, vivienda de los trabajadores y para finalizar establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Los trabajadores del Estado tienen un régimen y ley especial que regula la relación de trabajo que mantienen con su empleador, es decir el Estado, siendo el Decreto 1748 Ley del Servicio Civil, y constitucionalmente está regulado en la sección novena que comprenden los Artículos 107 a 117, donde se regula lo relacionado a la

ley especial que los debe regir, los trabajadores por planilla, la indemnización, el régimen de entidades descentralizadas, prohibición de desempeñar más de un cargo público, derecho a optar a empleos o cargos públicos, revisión a la jubilación, cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, regulación de la huelga para trabajadores del Estado y opción al régimen de clases pasivas.

Así también se encuentran los trabajadores al servicio de las diferentes municipalidades del país, que de conformidad con el Decreto 12-2002, Código Municipal, establece que las relaciones laborales entre la municipalidad y sus funcionarios se rigen por la Ley del Servicio Municipal, los reglamentos que sobre la materia emita el consejo municipal y los pactos y convenios colectivos que suscriban de conformidad con la ley. Y de la misma manera los trabajadores que conforman el Organismo Judicial, que están regidos por el Decreto número 48-99, del Congreso de la República, Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial y el Acuerdo número 31-2000, de la Corte Suprema de Justicia, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial.

1.7. Derecho procesal del trabajo

El maestro Mario López Larrave, lo define como: “Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individual y colectivo) así como las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del Trabajo y Previsión Social y regulando los diversos tipos de procesos.”⁸

⁸ López Larrave, **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 38.

1.7.1. Clasificación del derecho procesal del trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo para su estudio se divide en dos partes, individual y colectivo.

El primero de ellos establece las normas legales que regulan la solución judicial de conflictos de carácter individual y el segundo dicta las normas instrumentales que regulan la solución, también judicial, de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

En consecuencia, de lo enunciado en el párrafo anterior es menester establecer claramente qué se debe entender por conflicto individual y conflicto colectivo. En primer lugar el conflicto individual consiste en que siempre existen controversias de tipo jurídico, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico social.

Sin embargo, la mayoría de estudiosos del Derecho Procesal Laboral coinciden en que la diferencia de los conflictos debe basarse en el objeto que en ellos se persigue.

Si la controversia tiende a asegurar a una o varias personas, el derecho proveniente de la relación de empleo a que se vincularon, sea este el producto de la ley, de sentencia, de contrato colectivo o individual, habrá entonces disidencia individual. Por el contrario, habrá disidencia colectiva cuando la controversia tiene por objeto asegurar a las personas que pertenecen a cierto grupo o categoría de trabajadores, nuevas condiciones de trabajo, como también la interpretación y aplicación de las normas jurídicas de las condiciones de trabajo vigente.

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo

2.1. Organización y función del ministerio de trabajo y previsión social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conforme al Código de Trabajo vigente, contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El incremento de las actividades productivas y el avance que van adquiriendo las diversas instituciones sociales, a la par de la urgente necesidad de dar solución a los múltiples problemas que se suscitan en los contratos de trabajo, ha venido a evidenciar la necesidad de que dentro de la estructura administrativa del Estado, exista una rama de la misma, que tome directamente a su cargo estos problemas y proceda a darles solución en forma eficiente.

El Ministerio de Trabajo fue creado mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el 18 de octubre de 1956, con el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Anteriormente, funcionó con el nombre de Ministerio de Economía y Trabajo, fue regulado por el Decreto número 93 emitido el 25 de abril de 1945 por el Congreso de la República. Actualmente funciona con el nombre de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según lo regulado por el Código de Trabajo vigente.

El Ministerio de Trabajo está a cargo del Ministro de Trabajo y Previsión Social, quien es miembro del gabinete del gobierno de la república. Su labor esencial constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios a su mando. Es la autoridad superior del ministerio, ejerce su competencia en toda la república y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados. Participa como conciliador o mediador en los conflictos que no han podido ser resueltos con la intervención de la Inspección General del Trabajo o que por su trascendencia así lo requieran las circunstancias.

Las autoridades superiores del citado ministerio son el ministro y primero, segundo y tercer viceministros.

2.1.1. Funciones de las principales unidades administrativas del ministerio de trabajo y previsión social.

Las principales funciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social son las siguientes:

- Cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes.

- Planificar, orientar y dirigir la política laboral del país, así como coordinar la ejecución de programas y proyectos de desarrollo dirigidos al sector laboral.

- Refrendar Acuerdos Gubernativos y Reglamentos.

- Mediar en los conflictos laborales.

- Resolver los asuntos del ramo y revisar los actos de los funcionarios y empleados del ministerio.

- Efectuar contactos y negociaciones para obtener y concretar la ayuda y cooperación nacional e internacional destinada a propiciar el adecuado funcionamiento del Ministerio.

Los viceministros son auxiliares del ministro y son designados ordinalmente, como primer viceministro, segundo viceministro y tercer viceministro.

Los viceministros tienen jerarquía inmediata inferior al ministro para el despacho y dirección de los negocios del ramo y no tienen subordinación entre sí; sustituirán al ministro en caso de falta temporal, correspondiéndole en su orden al de mayor antigüedad.

Para el debido cumplimiento de sus funciones, los viceministerios se integran en la forma siguiente:

- Viceministerio de trabajo, integrado por: La Inspección General de Trabajo y Dirección General de Trabajo.

- Viceministerio administrativo-financiero, integrado por la Dirección Administrativa, Dirección Financiera y Dirección de Recursos Humanos.

- Viceministerio de previsión social, integrado por la Dirección General de Previsión Social, Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, Dirección General de Recreación y Dirección General de Empleo.

Dentro de los órganos consultivos se puede mencionar:

- La Comisión Nacional del Salario, cuya función principal es estudiar, analizar y definir la fijación del salario mínimo.
- Comisión Tripártita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo, cuya función principal es mantener un procedimiento que asegure las consultas efectivas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con la Organización Internacional del Trabajo y como una instancia tripártita que permita fortalecer la armonización de las relaciones laborales.

En la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran dos secretarías de las cuales la primera es la Secretaría General, que tiene como función fundamental elaborar proyectos de acuerdos gubernativos y acuerdos y resoluciones ministeriales, ser enlace entre el despacho y las dependencias del ministerio, mantener y proporcionar información sobre la gestión técnica y administrativa del despacho ministerial y demás dependencias del ramo.

También se encuentra la Secretaría de Comunicación Social, que es la encargada de diseñar las políticas y estrategias de comunicación social del ministerio, con el objeto de promover el diálogo y el entendimiento con los diferentes sectores de la sociedad, especialmente el sector laboral.

La Dirección Superior podrá integrar comisiones u otros órganos temporales colegiados, para estudiar asuntos, efectuar propuestas y atender casos concretos.

Tales órganos podrán integrarse con funcionarios y empleados del ministerio o con personas ajenas al mismo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajador presta asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo. Evalúa las audiencias de conformidad con la ley, así como contesta las oposiciones, excepciones, recursos y previos, de las demandas planteadas hasta su fenecimiento.

Dentro de las direcciones de se encuentran las siguientes:

- La Dirección General del Trabajo que entre otras cosas le compete, conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley. Llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones y convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros pertinentes.
- Dirección General de Previsión Social, tiene entre sus atribuciones proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo. Estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, tiene bajo su responsabilidad la función de diseñar políticas de capacitación del recurso humano y formación profesional. Promover la formación profesional y técnica y los recursos humanos a través de programas adecuados, como becas, ayudas económicas y

créditos educativos, que ayuden al desarrollo económico y social del país y procurar la ubicación de este recurso especializado en empresas públicas y privadas.

- Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado, esta dirección, formula políticas en materia de recreación. Tiene a su cargo los centros recreativos y vacacionales a cargo del ministerio. Planificar y coordinar la ejecución de actividades culturales y artísticas en los diferentes centros recreativos y vacacionales.
- Dirección General del Empleo, diseña la política nacional del empleo. Sirve de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados; actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales. Desarrolla programas de orientación y asesoramiento a oferentes y demandantes de empleo.

2.2. Inspección general de trabajo

La Inspección General de Trabajo es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual por medio de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque los patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

2.2.1. Naturaleza

La naturaleza de la Inspección General de Trabajo puede definirse como actividad y como órgano del Estado.

En el primer sentido, la Inspección General de Trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo y en el segundo, es el órgano estatal a quien compete aquella actividad.

Es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del Derecho del Trabajo y que forman la parte principal de lo que pudiera llamarse Derecho Administrativo del Trabajo.

Asimismo, esta institución tiene a su cargo la vigilancia sobre las empresas y centros de trabajo, para velar por el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, prevención de accidentes, protección de las mujeres y de los menores, normas sobre descansos, salarios, entre otras, cumpliendo además otras funciones complementarias y actualmente algunas de las cuales están cobrando gran importancia por el desarrollo que el Derecho del Trabajo a tomado.

Se puede establecer que la Inspección General de Trabajo es una de las instituciones que revelan la naturaleza del Derecho del Trabajo, pues significa que las normas que integran este estatuto quedan confiadas a la vigilancia del Estado o bien, la efectividad del Derecho del Trabajo deviene de la actividad del Estado.

“Significa que las relaciones jurídicas de trabajo no se componen solamente de dos términos, trabajador y patrono, sino de tres y este tercero es la sociedad o el interés social, representado por el Estado. Los inspectores de trabajo son agentes del Estado y obran en ejercicio de una función que compete al Estado, esto es, actúan el interés social en el cumplimiento del derecho del trabajo.”⁹

La Inspección General del Trabajo en Guatemala, está concebida como una oficina o dependencia administrativa, porque deviene directamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según el Artículo 276 inciso b) del Código de Trabajo; sus resoluciones y procedimientos son de tipo administrativo y pueden ser impugnadas por

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, tomo II pág. 879.

los recursos administrativos contemplados en el Artículo 275 del Código de Trabajo actualmente vigente y éste contempla también que dicha dependencia tiene el carácter de asesora técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también tiene la función de velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo, asimismo tiene a su disposición un cuerpo de inspectores y trabajadores sociales.

En lo que respecta, a que la Inspección General del Trabajo, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, se puede decir, que es allí donde entran en función directa los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, quienes en este caso son los guardianes del cumplimiento o incumplimiento de las leyes laborales y tienen las facultades contenidas en el Artículo 281 de ese mismo cuerpo legal.

2.2.2. Antecedentes legislativos

“Corresponde a España y a su primera República, uno de los textos más antiguos que se recuerdan sobre la Inspección del Trabajo: la ley del 24 de julio de 1873, que recomendaba esa tarea a los jurados mixtos que creaba, constituidos por fabricantes, obreros, el maestro de escuela, el médico del lugar y presididos por el juez municipal. Como esos organismos no llegaron a integrarse, la misión fue ejercida por los jueces municipales, hasta crearse los inspectores del trabajo.”¹⁰

En Francia fue creada la inspección del trabajo, por la ley del 19 de mayo de 1874 y se constituye dicha inspección laboral, limitada en su competencia a las mujeres y niños.

En Inglaterra en 1883, por la Ley Altorp, se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo. La gran expansión en la materia se produce desde comienzos

¹⁰ De León Girón, César Augusto: **Inoperancia de la Inspección General de Trabajo en relación a la conciliación Extrajudicial**, pág. 28.

del siglo XX, en la actualidad, sea en los códigos laborales o en leyes generales del trabajo o especiales de la materia, la inspección del trabajo se encuentra organizada y con vigencia más o menos lograda en todos los países.

En Argentina la inspección del trabajo, en la capital y territorios nacionales, depende del ministerio de trabajo, no existe una organización autónoma de este servicio. En otros países la inspección se incrusta en los textos constitucionales, que la limitan a las empresas; cuando es notorio que no cabe restringir su esfera. Allí donde se trabaje, allí debe actuar la inspección del trabajo.

La Inspección General de Trabajo en Guatemala, constituye una de las principales dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y cumple un papel de primer orden en el mantenimiento y restauración de la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, en las diferentes empresas de la iniciativa privada y aun en las dependencias estatales. Existe desde la promulgación del primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República. En el medio está concebida como una oficina o dependencia administrativa, porque deviene directamente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según lo establece la legislación laboral guatemalteca, sus resoluciones y procedimientos son de tipo administrativo y pueden ser impugnadas por los recursos administrativos contemplados en la ley de la materia.

Como se mencionó anteriormente la Inspección General de Trabajo, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social, se puede decir que es ahí, donde entran en función directa los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, quienes en este caso son los guardianes del cumplimiento o incumplimiento de la leyes laborales, actuando de conformidad con la ley laboral.

Para efectos del presente estudio, interesa especialmente hacer mención de algunos Artículos que son de interés en particular, como el segundo párrafo del Artículo 278 del Código de Trabajo, el que prescribe: “Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo y por el Subinspector General de Trabajo tienen carácter de Título Ejecutivo”. Asimismo, el Artículo 280 del mismo cuerpo legal establece que “La Inspección General de Trabajo deber ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos...” Y por último el Artículo 281, también del Código de Trabajo, el que alude a las funciones de los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, preceptúa en sus literales: “...e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado;... j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”.

La Inspección General de Trabajo también se regula por lo que establecen los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas siglas son O.I.T., que han sido ratificados por Guatemala y por consiguiente tienen carácter de leyes vigentes.

Otro instrumento normativo importante para la Inspección General de Trabajo, lo constituye su Reglamento, el cual está contenido en el Acuerdo Gubernativo del Presidente de la República, de fecha 20 de diciembre de 1957, el cual en el Artículo 19 regula que es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que en virtud de la ley una de sus funciones es: “...d. Conciliar los intereses de los patronos y trabajadores...”

2.2.3. Definición

Para tener una visión de lo que es la inspección de trabajo, se debe establecer las acepciones generales que la palabra entraña, como examen, observación o reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad en alguna esfera y jurisdicción de los inspectores y organización de los mismos, surge la noción de la inspección del trabajo, servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponen la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuada a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el equilibrio social.

Tal inspección se designa también, aunque con menor arraigo en la regulación positiva de la fiscalización del trabajo, que posee igualmente el sentido de vigilancia, revisión, cuidado. Pero en tanto que los agentes que la cumplen reciben por doquiera el nombre de inspectores de trabajo de indudable carácter administrativo, allí donde se hable de fiscales de trabajo, es para referirse al órgano que en la jurisdicción judicial desempeña el ministerio público laboral.

Existe por supuesto otra inspección del trabajo, de índole privada, la ejercida por el empresario o sus agentes especiales para tal fin, tales como gerentes, delegados, revisores, capataces, para cerciorarse de que se trabaja con la eficiencia que corresponde, pero esto entra en el ámbito del contrato de trabajo y como manifestación del poder de dirección patronal. Su carácter no es, pues, de simple policía, entendida como cumplimiento de lo dispuesto, sino con el dinamismo reformador necesario; puesto que la observación del sistema laboral conduce a la planificación de las reformas convenientes, a ajustar los precios o salarios, a implantar dispositivos de seguridad más eficaces, entre tantos otros adelantos o beneficios.

2.2.4. Funciones

La inspección del trabajo cumple varias funciones, entre ellas las siguientes:

2.2.4.1. Función de control

Es la función que tiene por objetivo la fiscalización que debe ejercer el inspector de trabajo, en el fiel cumplimiento de la legislación laboral, es decir, se trata de verificar en qué medida se cumplen las disposiciones legales.

El control, por ende, no es un fin en sí, más bien es un medio para lograr el cumplimiento efectivo de las normas. Por lo que la función de control del inspector, que en definitiva es un poder que le otorga el Estado a este funcionario público, no debe servir como un instrumento de persecución o represión sistemática, más bien es de instrumento disuasivo que debe conllevar a que el que incurre en la violación de una norma laboral pueda ser sancionado.

Se sabe que a falta de sanciones administrativas enérgicas y ejemplarizantes, el inspector de trabajo, pierde toda credibilidad y su autoridad puede verse sin eficacia, percepción que tienen los inspectores de trabajo de Guatemala.

El control que ejerce la inspección del trabajo, tiene por objeto proteger los derechos de los trabajadores, por consiguiente, el inspector tiene como escenario principal, el lugar donde realiza la actividad o donde labora el trabajador, por lo que la frecuencia de las visitas inspectivas a los centros de trabajo hará que la función de control sea desarrollada en el marco de un sistema de prevención más que de represión.

En el control, la información que se recabe en las visitas y el asesoramiento oportuno a las partes, son elementos complementarios en el nuevo tipo de inspección

laboral que se requiere. Durante la visita inspectiva se hacen preguntas, se hacen recomendaciones y se da asesoramiento a los empleadores y trabajadores, procurando siempre la prevención de un riesgo o prevención de un conflicto futuro, sea el objetivo principal.

2.2.4.2. Función de asesoramiento

La función de control, trae aparejada también la de asesorar a las partes en una acción inspectiva. La función de asesoramiento, se da con el fin de lograr el cumplimiento más efectivo de las normas laborales, la asesoría debe practicarse tanto para los trabajadores, como para los empleadores, no sólo en virtud de las situaciones pasadas o presentes que observen en una visita inspectiva, sino sobre todo con la proyección en el futuro, como forma de prevenir, aplicando un sistema de docencia que permita establecer posteriormente analogías para resolver casos semejantes.

2.2.4.3. Función de conciliación y mediación

Es una de las funciones naturales de la inspección del trabajo, la condición “sine qua non” para ejercer esta función es el sentido de imparcialidad o de neutralidad que tiene que tener la Inspección General de Trabajo al momento de conciliar o mediar una situación laboral explosiva.

En Guatemala la función primordial de la Inspección General de Trabajo, es velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Está obligada a evacuar todas las consultas que con relación a su campo le formulen los otros ministerios; debe evacuar también las consultas que le hagan tanto patronos como trabajadores, para una adecuada aplicación de la ley o correcta interpretación de la misma. Otra función es la de intervenir en todo conflicto

individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo cuando se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Por medio de la sección de Procuraduría de la Defensa del Trabajador está obligada a promover la sustanciación y finalización de los juicios por faltas a las leyes de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, con el fin de que los infractores sean sancionados de conformidad con la ley.

La Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, al comprobar violaciones a la ley laboral, a los convenios colectivos y reglamentos que rigen condiciones de trabajo y previsión social, con base en el Artículo 281, literal I), del Código de Trabajo: “levantarán acta y **prevendrán** al patrono o representante legal de la empresa infractora...”, cabe mencionar que la facultad de imponer prevenciones por parte de la Inspección General de Trabajo no va dirigida únicamente contra los patronos, sino que la ley también faculta prevenir a los trabajadores, organizaciones sindicales que violen las leyes, convenios colectivos, y reglamentos que los rigen.

2.2.4.4. Funciones legales

La Inspección General de Trabajo debe promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable. Así también, armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores y mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.

Otra de sus atribuciones es evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los empleadores o

trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las decisiones legales de su competencia. Debe velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala y participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad.

Por último, también debe examinar libros de salarios, constancias de pago, para verificar si están cumpliendo con las disposiciones legales.

2.2.5. Objetivos específicos de la inspección general del trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene como objetivo intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores; en este sentido la Inspección General de Trabajo interviene:

- Por incumplimiento de pago de salarios.

- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos.

- Cancelación de aguinaldo.

- Pago de horas extras.

- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto.
- Concesión y pago de los períodos prenatales y postnatales.
- Pago o concesión de períodos de lactancia.
- Interviene en despidos de mujeres embarazadas.
- Despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad, ya sea provisional o definitivamente.
- Interviene por cambio de condiciones de trabajo.
- Despidos indirectos.
- Cambios de jornadas de trabajo.
- Violaciones a horarios de trabajo.

- Constataciones de calidad de trabajadores activos.

- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo.

- Verificar convenios colectivos y certificar convenios de pago suscritos ante los inspectores de trabajo.

- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.

- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que estos se ajusten a las leyes laborales.

- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

- Revisa las planillas de salarios

- Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas.

- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.

- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.

- A través de una resolución interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.

- Interviene, además en concesión por pago o goce de vacaciones.

Practica asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral, tomando en cuenta:

- a) Número de laborantes guatemaltecos y extranjeros;
- b) Si se paga o no salario mínimo;
- c) Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones;
- d) Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
- e) Si se da protección física al trabajador;

- f) Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, buena luz, ventilación adecuada;
 - g) Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos;
 - h) Si se les dota de botiquín como medida de primeros auxilios;
 - i) Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual;
 - j) Si se observan los horarios y jornadas de trabajo;
 - k) Si se pagan horas extras de conformidad a las mismas jornadas diurnas, mixtas y nocturnas;
 - l) Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo;
 - m) Si se están cumpliendo o no con los pactos o convenios colectivos;
 - n) Si se concede la media hora de descanso, cuando existen jornadas continuas y se cancelan de acuerdo al salario que devengan;
 - ñ) Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto;
 - o) Si se lleva libro de planillas autorizado para trabajadores a domicilio;
 - p) Si existen extintores contra incendios; y
 - q) Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.
- Además la inspección General de Trabajo, de conformidad al Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social número 8-80 del 9 de mayo de 1980, extiende cartas poder.
- Autoriza permisos para laborar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.

- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no se expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si le cancelan los salarios convenidos gradualmente, según el tiempo de duración del aprendizaje.
- De conformidad al Decreto número 23-79 del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados.
- La Inspección General de Trabajo de conformidad al Artículo 279 del Código de Trabajo, tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo Ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia
- De conformidad al Acuerdo Gubernativo número 346 del 21 de diciembre de 1960, las empresas tienen facultad para determinar quienes de sus laborantes pueden estar comprendidos como empleados de confianza. Los trabajadores que no estuvieren conformes pueden recurrir a la Inspección General de Trabajo para proceder a su clasificación respectiva.
- De conformidad al Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo previo estudio, determina cuáles de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva, resolviendo lo procedente; asimismo, decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.
- La Inspección General de Trabajo, según lo determina el Artículo 227 del Código de Trabajo previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurren los sindicatos, ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados,

cuando el número de miembros directivos exceda de nueve o sea inferior a tres; y los casos previstos en los Artículos 223 al 225 del Código de Trabajo, en cuyo caso se concede un término improrrogable de 15 días para que se ajusten a derecho.

- Interviene la Inspección General del Trabajo en todos aquellos casos donde se promueva huelgas o paros ilegales.
- De conformidad al Artículo 73, la Inspección General del Trabajo tiene la facultad de determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas o injustificadas, resolviendo lo procedente.
- En el Código de Trabajo se señalan obligaciones y facultades para los inspectores de trabajo señalándose en el Artículo 281 que al encontrar violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos debidamente comprobadas el inspector de trabajo levantará y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora, para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido dicho plazo levantará nueva acta haciendo constar que se cumplió o no; en este último caso procederá a hacer la denuncia ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.
- De conformidad con los Artículos 375 y 376 del Código de Trabajo, los comités ad hoc o trabajadores coaligados tienen la obligación de informar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento o elección, de su constitución, debiendo esta resolver lo procedente para los efectos de ser tenidos los electos como representantes de los trabajadores, para la suscripción de convenios colectivos.

2.2.6. Instrumentos internacionales relativos a la inspección del trabajo

Los instrumentos internacionales relativos a la inspección del trabajo están constituidos, esencialmente, por dos convenios: el Convenio sobre la inspección del trabajo, número 81 de 1947, aplicable a la industria y el comercio, y el Convenio sobre la inspección del trabajo número 129 de 1969 aplicable a la agricultura y dos Recomendaciones las número 81 y 133, que completan respectivamente el primero y segundo de esos Convenios.

El Convenio 81 es considerado, como el convenio base sobre la inspección del trabajo. Es el que ha servido de modelo a la mayor parte de las legislaciones nacionales que han creado órganos cuya función principal sea la inspección del trabajo. Los países que lo ratificaban, que no lo habían hecho anteriormente, acordaban progresivamente las disposiciones de los servicios existentes con las estipulaciones del convenio.

El conjunto que forma con la Recomendación número 81 representa para la Organización Internacional del Trabajo lo que debe ser la norma de los Estados en materia de inspección del trabajo en la industria y el comercio.

El Convenio número 129 y la Recomendación número 133 complementan el convenio y la recomendación anteriormente mencionados, en el ámbito de la agricultura.

Todas las disposiciones de los convenios son importantes; por un lado, para los trabajadores, principales interesados y por el otro, para los gobiernos que han de aplicarlas, a las administraciones creadas con ese fin y, naturalmente los inspectores de trabajo, puesto que el instrumento define su misión, sus facultades y sus obligaciones.

2.2.7. Diferentes sistemas de inspección del trabajo

Los servicios de inspección del trabajo presentan características diversas según los países. Sin embargo, es necesario hacer una distinción entre dos grandes tipos de sistemas: aquellos cuya competencia se extiende a todos los sectores de actividad y los que comprenden servicios especializados por sector: minas, agricultura, industria y transporte.

El control de la inspección se refiere a diferentes objetos: la higiene y la seguridad, las condiciones de trabajo, las remuneraciones y las relaciones de trabajo.

“Según este criterio, se ha de hacer igualmente una distinción entre los sistemas cuyos agentes controlan la aplicación de las disposiciones legales y todas las esferas abarcadas y los sistemas que cuentan con secciones especializadas según el objeto del control.”¹¹

¹¹ Oficina Internacional del Trabajo, **La inspección del trabajo**, pág. 25.

CAPÍTULO III

3. El juicio ejecutivo laboral en Guatemala

3.1. Orígenes del juicio ejecutivo laboral

El juicio ejecutivo laboral se origina por medio de la promulgación del Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente el 8 de febrero de 1947, entrando éste en vigencia el 1 de mayo de ese mismo año, instituyéndose en Guatemala la ejecución de las sentencias en el Título Decimoquinto, comprendiendo este proceso solamente cuatro Artículos, del 425 al 428.

Se estableció dentro del articulado anteriormente mencionado la figura penal de **la desobediencia**, con el objeto de establecer los medios idóneos para hacer realidad la tutelaridad del Derecho del Trabajo.

El original Código de Trabajo de Guatemala (Decreto No. 330 del Congreso de la República de Guatemala) fue objeto de varias reformas o modificaciones, que a continuación se enumeran, pero ninguna de dichas reformas se relacionó con la fase ejecutiva en el proceso ordinario laboral: a. Decreto No. 526 del Congreso de la República, de fecha 5 de julio de 1948; b. Decreto No. 623 del Congreso de la República, promulgado el 17 de mayo de 1949; c. Decreto No. 915 del Congreso de la República de fecha 27 de octubre de 1952; d. Decreto Presidencial No. 216 de fecha 31 de enero de 1955, derogó los decretos anteriormente enumerados y restableció la vigencia del Decreto No. 339. Fue hasta el 28 de febrero de 1956, durante el Gobierno Liberacionista que se emitió el Decreto Presidencial No. 570 que prácticamente vino a promulgar un nuevo Código de Trabajo, oportunidad en la que se modificó la ejecución individual laboral.¹²

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, págs. 347 y 348.

El Código de Trabajo que actualmente se encuentra en vigencia fue emitido por medio del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, con fecha 29 de abril de 1961, entrando en vigencia el 16 de agosto del mismo año.

3.2. Definición de juicio ejecutivo

Con relación a la definición de juicio ejecutivo, el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, afirma que: “La ejecución no es más que el conjunto de actos necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme.”¹³ Es decir, que el juicio ejecutivo es el conjunto de actos procesales que tienden a hacer efectiva una obligación y/o una sanción impuesta por una sentencia que ha pasado en autoridad de cosa juzgada o convenios firmados en juicio ante autoridad competente, así como los títulos ejecutivos extrajudiciales, pues a través de estos se pretende hacer cumplir una pretensión indiscutible.

“El proceso ejecutivo, es aquél en que se procede, con fundamento en una determinada actuación, bien sea judicial o convencional, que adquiere la categoría o naturaleza de título ejecutivo, del que emerge la obligación de reconocer o pagar una suma de dinero o cosa. Se caracteriza el proceso ejecutivo, porque tiene una etapa de conocimiento muy limitada, en la que el juzgador/a examina la existencia o validez del título ejecutivo, salvo las excepciones legales reconocidas interpuestas, a proceder previa sentencia, al reconocimiento de la obligación de pago o entrega de la suma o cosa contra el patrimonio del demandado/a o ejecutado/a.”¹⁴

¹³ **Ibid**, pág. 343.

¹⁴ Plate, Marcel. 2005. www.legalinfo-panama.com/articulos/articulos_08a.htm (28 de junio de 2007).

3.2.1. Acción ejecutiva

Para el profesor uruguayo Eduardo J. Couture, citado por el licenciado Mauro Chacón Corado la acción es: “el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión.”¹⁵

Se dice que Couture fue quien llevó a su máxima abstracción el concepto de acción, al considerarla como un derecho a la jurisdicción, independiente y anterior al planteamiento de un determinado proceso.

La acción sería solamente una forma de ejercicio del derecho constitucional de petición. El derecho de petición configuraría un género, del cual la acción solamente sería una especie.

Podría decirse que un criterio unificado sobre la definición de acción es: la facultad que tienen las personas de acudir ante los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus pretensiones o derechos reconocidos por la ley, en consecuencia la acción ejecutiva es idéntica a la acción en general con la variante que la primera, para que proceda, necesita de la existencia de un título ejecutivo que traiga aparejada las obligaciones que prescribe el Artículo 294 del Código Procesal Civil y Mercantil: “...pagar cantidad de dinero, líquida y exigible”. El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández menciona dos más que son: a) que contenga una declaración acerca de la existencia de una obligación que debe ser cumplida o satisfecha; 2) que contenga mandato o la orden de que esa obligación sea ejecutada o materializada, en caso de incumplimiento.

De lo anteriormente escrito se deduce que los convenios para que adquieran la calidad de títulos ejecutivos, es necesario que hagan prueba por sí mismos sin necesidad de completarlos con algún reconocimiento, cotejo o autenticación, aunque al darse estos supuestos dichos documentos se perfeccionan y adquieren dicha calidad.

¹⁵ Chacón Corado, Mauro, **Los conceptos de acción, pretensión y excepción**, pág. 32.

Se necesita que estos prueben la existencia de una obligación patrimonial, líquida y exigible, que su monto esté plenamente determinado y sea de plazo vencido.

En el campo del Derecho del Trabajo la acción ejecutiva puede ser de oficio o a instancia de parte, para el cumplimiento del pago de las prestaciones laborales que fueron dejadas de pagar a un trabajador; en el primero de los casos el juez ordena el requerimiento de pago, cuando dentro del tercero día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, según lo establece el Artículo 426 del Código de Trabajo; en la acción ejecutiva a instancia de parte, la ejecución se basa en los títulos ejecutivos extrajudiciales entre las partes, esta acción se inicia a instancia de parte porque el juez tiene desconocimiento de la existencia de estos títulos y es la parte afectada la que acude ante el juzgador para hacer el efectivo cumplimiento de la obligación de pago de las prestaciones adeudadas que amparan dicho título.

3.3. Documentos ejecutables

El Código de Trabajo no establece dentro del capítulo único referente a la Ejecución de Sentencias, qué documentos se pueden ser ejecutados dentro de esta clase de procesos. El Artículo 425 del Código de Trabajo hace referencia solamente a las sentencias y qué órgano debe ejecutarlas. Sin embargo, el Artículo 278 del mismo cuerpo legal establece que: "...Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo tienen carácter de título ejecutivo."

Como se puede observar, dentro del Código de Trabajo se encuentran disgregados aquellos documentos que tienen carácter de título ejecutivo, siendo del interés particular de esta investigación los arreglos directos y conciliatorios suscritos ante los inspectores de trabajo.

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández establece la siguiente clasificación:

- Documentos originados en actuación judicial: entre estos se encuentran las sentencias y convenios suscritos ante el órgano jurisdiccional.
- Documentos originados en actuación extrajudicial: entre esta clase de documentos se encuentran **el convenio celebrado en la inspección de trabajo**, instrumentos públicos pudiendo ser estos escritura pública o acta notarial y documento privado con firma legalizada.

3.3.1. Sentencia en procedimiento ordinario laboral

De la lectura del Artículo 425 del Código de Trabajo que establece: “Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia. ...” se deduce que el título ejecutivo en los procesos de ejecución laborales es la sentencia emitida en un procedimiento ordinario laboral y más aun, que la ejecución de la misma debe de tramitarse ante el mismo juez que dictó la sentencia en primera instancia; es decir, dentro del mismo expediente.

3.3.2. Convenio suscrito ante órgano jurisdiccional

El Artículo 340 del Código de Trabajo establece la fase de conciliación como una etapa obligatoria del proceso ordinario laboral, teniendo el juez obligación de avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación; así también, deberá aprobar de inmediato cualquier arreglo que no contraríe la ley.

En este caso lo convenido se hará constar en el acta de la audiencia y con la certificación de ello se podrá proceder por la vía ejecutiva.

3.3.3. Convenio suscrito ante la inspección general de trabajo

El Artículo 278 del Código de Trabajo plantea la posibilidad de que se puedan suscribir arreglos directos y conciliatorios ante los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, teniendo dichos documentos carácter de título ejecutivo.

Como consecuencia lógica de lo anteriormente anotado se deduce que en el caso de incumplirse esta clase de arreglos y conciliaciones celebrados en la Inspección General de Trabajo, el titular del derecho puede acudir ante un órgano jurisdiccional para el reclamo del derecho en el documento.

3.3.4. Instrumentos públicos

Como se dijo anteriormente, entre los instrumentos públicos que pueden ser base para la ejecución se encuentran la escritura pública o acta notarial y el documento privado con firma legalizada.

El autor Enrique Jiménez Arnau, citado por el licenciado Nery Muñoz define lo que se debe entender por instrumento público así: “Documento público, autorizado por Notario, producido para probar hechos, solemnizar o dar forma a actos o negocios jurídicos y asegurar la eficacia de sus efectos jurídicos.”¹⁶

En ocasiones la tramitación de un juicio o acudir a un órgano administrativo, necesita de invertir en ello tiempo y esfuerzo; por lo tanto, trabajadores y patronos prefieren ponerse de acuerdo en sus conflictos laborales por medio de un instrumento público faccionado por notario, con el propósito de dejar plasmadas sus voluntades, ajustándose a las leyes laborales, respetando el principio de tutelaridad del Derecho de Trabajo.

¹⁶ Muñoz, Nery Roberto, **El instrumento público y el documento notarial**, pág. 2.

El Código de Trabajo no contempla como títulos ejecutivos los instrumentos públicos; sin embargo, por supletoriedad se debe aplicar lo establecido en el Código Procesal Civil y Mercantil en el Artículo 327 que en el numeral I establece: "...son títulos ejecutivos los testimonios de las escrituras públicas.."

De la misma forma el Código de Trabajo no contempla el documento privado con firma legalizada, como documento idóneo para iniciar la ejecución, por lo que nuevamente se debe acudir al Código Procesal Civil en el Artículo 327 numeral 3 el cual indica: "...el documento privado emitido por persona capaz y con firma legalizada por notario...".

Según el licenciado Chicas al acta notarial es fundamento para iniciar la ejecución, exponiéndolo de la siguiente manera: "Estimo que la ejecución también puede iniciarse con base en un acta notarial, en donde se haga constar que de acuerdo con los libros de contabilidad de una empresa, existe en contra de la misma, contabilizada como pasivo y a favor del trabajador como acreeduría, una deuda originada de un contrato de trabajo o relación laboral. Creo que no hay problema en tener este tipo de documento como título ejecutivo en materia procesal laboral, toda vez que en material civil y mercantil –que son materias que se tienen por formalistas- se reconoce como título ejecutivo a tales documentos y sobre todo si se tiene en cuenta que el Código de Trabajo en el Artículo 428 nos remite a las disposiciones que en materia de ejecución contiene el Código Procesal Civil."¹⁷

3.4. Etapas del proceso de ejecución laboral guatemalteco

Como se manifestó anteriormente, el objeto de la ejecución es el cobro de toda clase de prestaciones laborales, que a favor del trabajador prevé el Código de Trabajo, reconocidas en sentencia firme de los tribunales de trabajo y previsión social o como

¹⁷ Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, pág. 356.

consecuencia de los convenios judiciales y extrajudiciales suscritos con sus formalidades legales.

Dentro de los tres días siguientes, de haber sido notificada la ejecutoria de la sentencia o de haberse presentado el convenio, ya sea judicial o extrajudicial, para ser calificado por el juez, se practicará la liquidación de las prestaciones en cantidad de dinero, líquida y exigible que corresponda, la que deberá notificarse a las partes.

Si la liquidación practicada por el Juez de Trabajo y Previsión Social, fuera errónea, podrá interponerse en contra de ella, el recurso de rectificación, para obligar a la rectificación de la resolución. La interposición de este recurso deberá hacerse, dentro del plazo de las 24 horas siguientes a la notificación de la resolución y se resolverá sin más trámite dentro del plazo de tres días siguientes.

El ejecutado queda obligado a hacer efectivo el pago de lo adeudado dentro del plazo de los tres días siguientes a la notificación de la liquidación.

Si el obligado no hiciere efectivo el pago de lo adeudado dentro del plazo señalado con anterioridad, el juez librará mandamiento de ejecución, ordenando requerir de pago al ejecutado y en caso de no haber pago, ordenará también el embargo de bienes que garanticen el pago de la suma adeudada, con designación de depositario quien no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercer día de practicado el embargo, el deudor no hubiere hecho efectivo el pago, se señalará día y hora para el remate, el cual tendrá verificativo dentro de un plazo no mayor de 10 días siguientes, sin necesidad de que deban hacerse publicaciones, exceptuándose el caso, si una de las partes lo pidiere. En el remate, se sacaran a subasta los bienes embargados. No existe obligación de tasación de bienes.

En el acta de remate, el juez deberá declarar fincado éste en el mejor postor o adjudicatario en pago al acreedor, según el caso.

Si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia, el juez ordenará el secuestro judicial para desapoderar al deudor de la cosa.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en el caso de inmuebles o de vehículos, el juez fijará un plazo no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio. Si hubiere renuencia del ejecutado, el Juez de Trabajo y Previsión Social otorgará la escritura pública.

Si se tratara de ejecución promovida en título ejecutivo que no sea la sentencia, el procedimiento se iniciará con el requerimiento de pago y se sustanciará conforme al resto del trámite descrito. Es decir, que después de su calificación como título ejecutivo por el juez, se aceptan las obligaciones allí consignadas, ya que fueron aceptadas en su oportunidad por las partes y sólo se tiene que proceder a requerir su pago y continuar con las etapas procesales pertinentes para su ejecución.

Si se tratara de ejecución de hacer o de no hacer o de entregar cosa determinada el procedimiento de ejecución se normará con base en lo dispuesto en los Artículos 336, 337, 338 y 339 del Código Procesal Civil y Mercantil, Decreto-Ley 107 de conformidad con las disposiciones finales del mismo cuerpo legal, Artículo 2 y el Artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89. Se puede inferir que cabe en la ejecución de este tipo la oposición e interposición de excepciones que destruyan la eficacia del título, debiendo tramitarse estas últimas en la vía incidental con la modificación de que la prueba se recibirá en una sola audiencia dentro de los cinco días siguientes de haberse decretado el embargo.

3.5. Finalización del juicio ejecutivo

El juicio ejecutivo finaliza: a) cuando al momento de ser requerido de pago el demandado, éste hace efectivo el mismo; b) cuando el ejecutante presenta desistimiento porque el ejecutado ha efectuado el pago en forma extrajudicial; C) cuando el demandado, haciendo uso del Artículo 300 del Código Procesal Civil y Mercantil, consigna la cantidad adeudada sobre la base de la liquidación o la cantidad que conste en el título extrajudicial.

CAPÍTULO IV

4. La conciliación en materia laboral y la necesidad de que los convenios suscritos ante la Inspección General de Trabajo adquieran plena aplicabilidad en la práctica legal guatemalteca

4.1. Consideraciones generales

Uno de los principios que sustenta al Derecho del Trabajo en Guatemala es el de conciliación y como se hizo mención en el apartado correspondiente, este principio tiende a armonizar las relaciones entre capital y trabajo y que en ningún momento es posible interpretarlo como la disminución de los derechos adquiridos del trabajador; toda vez, que no puede estar por encima de la tutelaridad de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, tiene la obligación de acudir a resolver los conflictos laborales que se presenten entre trabajadores y patronos tanto colectivos como individuales, siendo los conflictos laborales individuales en los que se ahondará en la presente investigación.

La Inspección General de Trabajo desempeña un papel preponderante, pues con ocasión de esos conflictos, es llamada a resolverlos antes de que se tornen litigiosos, para avenir a las partes, con base en la imparcialidad, buen juicio y comprensión del problema para que luego lleguen a acuerdos, que beneficien a ambas partes, sin menoscabo de sus derechos y obligaciones, estos acuerdos quedan consignados en una acta que para el efecto facciona la persona delegada por dicha institución.

En la práctica es posible darse cuenta que esos convenios son incumplidos en su gran mayoría por la parte patronal y cuando el trabajador necesita hacer valer ese convenio ante el órgano jurisdiccional de materia laboral, tiene serios problemas, debido a que las demandas planteadas basadas en esos convenios son rechazadas en los juzgados laborales por adolecer de formalidades necesarias, por la falta de capacidad de algunos inspectores en la redacción del acta respectiva.

Agregado a lo anterior hay casos en que los patronos obligan y hasta a veces amenazan al trabajador para que no prosigan el proceso y en esas circunstancias el trabajador se ve impotente, ya que las necesidades básicas que tiene que suplir en su hogar no pueden ser cubiertas debido a la imposibilidad del cobro de las prestaciones que se le adeudan.

Estando el trabajador en esta situación, se ve propenso a recibir cualquier cantidad de dinero en concepto de prestaciones, lo que por supuesto está muy por debajo de lo que establece la ley, perdiéndosele la virtud que guarda este procedimiento, porque lo que se busca es que el trabajador ya no inicie un proceso ordinario laboral, sino que inicie el proceso correspondiente de cobro, puesto que tal convenio tiene la calidad de título ejecutivo en la vía de apremio.

4.2. La conciliación en la doctrina y la legislación

La conciliación es la avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito, de lo que se desprende que la conciliación es un convenio, concierto o conformidad al que de común acuerdo arriban las partes y que sirve para evitar se prolongue la discusión o desavenencia en un conflicto de intereses. No es necesariamente anterior al pleito, sino que puede ser simultánea o incluso dentro del litigio.

La conciliación constituye una institución de muy alta apreciación, pues en todo caso, su objetivo es evitar el largo trámite de un juicio o bien evitar consecuencias funestas entre las partes.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto se puede decir que la conciliación se define como: “La avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.”¹⁸

4.3. Clases de conciliación

Doctrinariamente y en la práctica legal guatemalteca se conocen cuatro modalidades de conciliaciones:

4.3.1. De acuerdo al arreglo a que llegan las partes

Se entiende por conciliación total, cuando se llega a un acuerdo sobre todas las pretensiones ejercitadas, dándose por terminado en tal caso el juicio y; conciliación parcial, cuando la conciliación se realiza solamente sobre alguna o algunas de las pretensiones hechas valer, caso en el cual terminará el juicio únicamente en cuanto a éstas y proseguirá en cuanto a las reclamaciones no conciliadas.

4.3.2. De acuerdo a la autoridad que conoce

En esta clasificación se encuentra la conciliación extrajudicial y la conciliación judicial.

¹⁸ Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho procesal del trabajo**, pág. 190.

4.3.2.1. Conciliación extrajudicial

Ya se ha explicado lo que la doctrina afirma acerca de la conciliación, por otra parte, respecto al término extrajudicial se refiere a lo que está fuera de la esfera jurisdiccional del órgano laboral, es decir que esta conciliación no se realiza con ocasión de la ventilación de un juicio sino por el contrario se realiza para evitar llegar a un juicio y el órgano encargado de realizarla en el caso de Guatemala es la Inspección General de Trabajo.

Los conflictos más comunes se dan como consecuencia de los siguientes motivos: a) el incumplimiento de la ley; b) del incumplimiento del contrato y c) de la relación laboral y se manifiestan de la siguiente forma: a) despidos; b) riesgos profesionales; c) salarios; d) horas extras; e) vacaciones; f) aguinaldo; g) ventajas económicas; h) indemnizaciones y otras clases de prestaciones sujetas a declaración.

La Inspección General del Trabajo, con el objeto de darle certeza a la conciliación entre patrono y trabajador, tiene que faccionar una acta en la que consten los puntos litigiosos y la forma de resolverlos y la consecuencia legal que acarrea el no cumplir con lo dispuesto en esa conciliación, se encuentra plenamente establecido en el Artículo 278 del Código de Trabajo "...Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo." Esto quiere decir que por el incumplimiento de lo dispuesto en el acta referida, la persona que se vio lesionada en sus derechos, quien por lo regular es el trabajador, puede acudir al órgano jurisdiccional a hacer valer los mismos, y plasmar el resultado del acuerdo en la mencionada acta.

4.3.2.2. Conciliación judicial.

Cuando se hace mención de la conciliación judicial se hace referencia a la conciliación que se lleva a cabo ante las autoridades judiciales competentes, que debe intentarse por el juez en el momento procesal que la ley prescribe en el segundo párrafo del Artículo 340 del Código de Trabajo: “Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proporcionándoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.” Este Artículo procesal da toda validez y certeza a la conciliación elaborada en proceso judicial.

4.4. Los convenios laborales

En palabras del licenciado López Larrave convenio es “El llamamiento a conciliación es una etapa procesal que puede culminar eventualmente en la suscripción de un convenio judicial, al que también se le llama **conciliación en sentido sustancial**.”¹⁹

De lo anterior se puede deducir que el convenio va íntimamente ligado a la figura de la conciliación, pues depende de los arreglos a que se lleguen en la misma, para que pueda surgir de ese acuerdo voluntario de las partes, la suscripción de un convenio.

Puede decirse entonces que el convenio laboral al igual que la conciliación puede ser: total, parcial, judicial y extrajudicial. Ya las características de estos conceptos se han dejado claras en el apartado correspondientes por lo que considero no es necesario precisarlas.

¹⁹ Ob. Cit. pág. 73.

Antes de detallar la clasificación de convenio, es necesario presentar una definición del mismo, en ese orden de ideas el licenciado Cabanellas expone que es “El concierto de voluntades, expresado en convención, pacto, contrato, tratado o ajuste, sinónimo de cualquiera de estos vocablos que implican acuerdo, por la elasticidad y uso generalizado que a convenio se le da; no obstante las diferenciaciones técnicas que en cada remisión se concretan”.²⁰

Y a su vez del concepto concierto expone que es “Acuerdo, avenencia, buen orden o disposición conveniente de una cosa”²¹.

Partiendo de lo anterior, se puede decir que **acuerdo laboral** es el entendimiento, arreglo y disposición que tienen las partes para dirimir sus discrepancias laborales conforme lo establece la ley laboral y ante la autoridad que ella prescriba.

Por la importancia que tienen en la práctica legal y por el alcance del presente trabajo de tesis es necesario concretarse a evaluar, el convenio judicial y extrajudicial.

4.4.1. Convenio judicial.

Al analizar el Artículo 340 del Código de Trabajo, se desprende que durante la fase conciliatoria puede faccionarse un convenio, el cual estará contenido en una acta que al efecto redactará el secretario del órgano jurisdiccional, donde consignará: todos los puntos acordados, modo, tiempo y lugar en que debe cumplirse la obligación por parte del patrono, en caso de incumplimiento de este último, el trabajador puede iniciar el juicio ejecutivo correspondiente sobre la base del convenio que consta dentro del expediente y firmado por las partes

²⁰ Guillermo Cabanellas L. Alcalá-Zamora. **Diccionario enciclopédico de derecho usual. tomo II**, pág. 365

²¹ *Ibíd.* pág. 255.

interesadas o su representante, para finalizar con la firma del juez; como ya pudo observarse lo anteriormente planteado se va a llevar a cabo dentro de la etapa procesal correspondiente, la cual es **dentro del juicio ordinario laboral**. Todo lo anterior en presencia del juez, que es lo que identifica a este convenio como judicial.

4.4.2. Convenio extrajudicial

Este convenio, es el celebrado fuera de la competencia del órgano jurisdiccional correspondiente; por excelencia estamos ante la presencia del convenio suscrito ante la **Inspección General del Trabajo**; sin embargo, algunos autores como el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, aceptan bajo esta naturaleza los siguientes documentos notariales: **testimonios de escritura publica, documentos privados con o sin firma legalizada, acta notarial**; no es necesario ahondar en el tema ya que el mismo fue tratado más ampliamente en el capítulo tercero de la presente investigación.

4.5. Diferencia con otros sistemas de solución

La legislación laboral guatemalteca regula solamente tres formas de solución de conflictos: arreglo directo establecido en los Artículos 51, 374, 375 y 376 del Código de Trabajo; conciliación regulado en los Artículos 377 al 393 del Código de Trabajo y el arbitraje establecido en los Artículos 397 al 408 también del Código de Trabajo.

Entre las diferencias que se pueden resaltar en cuanto al arreglo directo y la conciliación se encuentran:

- La conciliación aun cuando está referida en última instancia a la voluntad de las partes que son quienes en definitiva se concilian o no, se plantea y desarrolla ante un organismo que opera como conciliador. El arreglo directo se da exclusivamente entre las partes sin que desvirtúe su significación, en este sentido el hecho de que algunos sistemas como el guatemalteco, admite la intervención de amigables compondores o autoridades administrativas del trabajo.
- La conciliación puede desarrollarse dentro del campo judicial y extrajudicial, el arreglo directo es puramente extrajudicial.
- Algunos autores consideran que la conciliación es aplicable como sistema de solución de conflictos individuales y colectivos y el arreglo directo solamente a estos últimos.

En cuanto a la mediación, la conciliación coincide con ella en que en última instancia a las partes y únicamente a ellas compete la solución del conflicto en cuanto acepten la recomendación del mediador y las fórmulas de solución del conciliador no se imponen; sin embargo, existen las siguientes diferencias:

- La doctrina considera que en la conciliación el órgano conciliador se limita a aproximar los puntos de vista de las partes sin entrar a analizar situaciones ni formular recomendaciones al respecto. En la mediación, el mediador tiene precisamente la misión fundamental de proponer una recomendación, formular una propuesta, elaborada después de analizar las situaciones de las partes y conocido el problema.

Por otra parte, en el arbitraje un tercero llamado árbitro, dicta a las partes en conflicto la solución que éstas deben aceptar con el objeto de solucionar sus desavenencias, ya sea en forma facultativa u obligatoria.

Así también, en la conciliación los interesados discuten libremente con miras a ponerse de acuerdo respecto al problema planteado, mientras que en el arbitraje hay un compromiso previo de las partes de someterse a lo que el árbitro resuelva.

4.6. Inaplicabilidad del Artículo 278 del código de trabajo con la práctica legal guatemalteca y su situación actual

Como sucede con muchas leyes vigentes en Guatemala, la gran mayoría de personas las desconocen y en el caso del Derecho del Trabajo no es la excepción, muchos trabajadores en el país desconocen por completo cuales son las leyes que los protegen y cuales son los mecanismos a utilizarse para solucionar los problemas o conflictos de carácter individual o colectivo, la ignorancia es una de las grandes razones por las que no se aplica el Artículo 278 del Código de Trabajo, en cuanto a considerar el acta suscrita ante los inspectores de trabajo como título ejecutivo.

Existe en la práctica de la Inspección General de Trabajo un problema, como consecuencia de la poca calificación y especialización de los inspectores de trabajo, peor aún no se les capacita adecuadamente y en otras ocasiones incluso aunque no desconozcan la legislación laboral desconocen los requisitos de forma que se deben observar para la correcta redacción del documento que se considerará título ejecutivo, esto ha redundado muchas veces en deficiencias en la redacción de los convenios, que los hace difíciles de ejecutar por la carencia de requisitos formales.

Cuando el convenio es extrajudicial, faccionado por notario, se dan casos en los cuales el notario es conocido del patrono y desgraciadamente se presta al manipuleo del documento, incurriendo en el faccionamiento en errores

premeditados que hacen que no pueda ejercitarse la acción ejecutiva laboral ante el órgano jurisdiccional competente.

En el derecho guatemalteco las situaciones descritas devienen en la inaplicabilidad de los títulos ejecutivos, debido a la calificación que tiene que hacer el juez del título previo a iniciar la etapa subsiguiente de requerimiento de pago, puesto que sino cumple los requisitos formales para su plena validez el juez lo tiene que rechazar, obligando con esto a que el trabajador inicie un proceso ordinario laboral en detrimento de su economía y de todos los esfuerzos que realizó hasta ese momento.

CONCLUSIONES

1. Del estudio realizado se determina que el proceso de ejecución es la etapa procesal en la cual concurren una serie de actos jurisdiccionales destinados a asegurar la eficacia práctica de la sentencia, de un derecho preestablecido y especialmente los convenios laborales suscritos ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales de la Inspección General de Trabajo.
2. La legislación laboral vigente da carácter de títulos ejecutivos a los arreglos directos y conciliatorios suscritos ante los inspectores de trabajo y trabajadores sociales de la Inspección General de Trabajo, teniendo en consecuencia el titular derecho a acudir al órgano jurisdiccional a exigir el cumplimiento de la obligación pactada.
3. La conciliación constituye una institución de muy alta apreciación, pues en todo caso, su objetivo es evitar el largo trámite de un juicio o bien evitar consecuencias funestas entre las partes; sin embargo, no siempre es alcanzado, por lo que es necesario acudir a otros medios para la resolución de los conflictos que surgen entre patronos y trabajadores.
4. De la investigación de campo realizada en la presente investigación se ha determinado que las actas faccionadas por los inspectores de trabajo adolecen de defectos de forma, por lo que son ineficientes para utilizarse como títulos ejecutivos en un proceso de ejecución laboral.
5. En los órganos jurisdiccionales de materia laboral, se violenta el principio de inmediación procesal, toda vez que regularmente son los oficiales quienes concurren a evacuar las audiencias que programan, en sustitución del juez ocasionándole agravios a los derechos de los trabajadores, con ocasión de la ejecución de un convenio laboral, porque no conocen el derecho ni tienen capacidad ni calidad para subrogarse las funciones de un juez.

RECOMENDACIONES

1. Una alternativa viable para solucionar el problema recurrente referente a los defectos de forma en el faccionamiento de las actas que contienen arreglos directos y conciliaciones, debe ser la capacitación efectiva por parte de la Inspección General de Trabajo a los inspectores de trabajo, quienes son los encargados en la práctica de la elaboración de las actas; siendo requisito indispensable para los inspectores, asistir una vez por mes a un curso de capacitación y evaluación de sus habilidades de redacción.
2. Se hace necesario que previo a la suscripción del acta que contiene el arreglo directo o conciliación en la Inspección de Trabajo, exista una evaluación de la misma por parte de los asesores jurídicos, quienes verificarían si los requisitos de forma han sido completados satisfactoriamente, para ello es necesario que se encuentren presentes al momento de la audiencia.
3. Es necesario que los inspectores laborales tengan conciencia del rol tan importante que desempeñan en la Inspección General de trabajo y de la importancia del principio conciliatorio en materia laboral, empeñando sus esfuerzos en persuadir a ambas partes de la relación laboral, pero sobre todo al patrono, del cumplimiento eficaz de las obligaciones y compromisos adquiridos con ocasión del convenio laboral, de esa manera se logrará solucionar los conflictos laborales sin daños a la otra parte, coadyuvando así a mantener la armonía social.

4. Para lograr el efectivo cumplimiento de lo planteado anteriormente se hace necesario programar las audiencias en el horario en el cual los asesores puedan asistir a las mismas, siendo responsables solidariamente tanto el inspector de trabajo como el asesor, ante la persona perjudicada de los defectos de forma que contenga el documento, dando la posibilidad al trabajador de repetir contra ellos por dichos errores.
5. Se hace imperioso que la Corte Suprema de Justicia, a través del órgano de Supervisión de Tribunales mantenga un riguroso control en los distintos órganos jurisdiccionales del ramo laboral, para evitar que se violente el principio de inmediación procesal, imponiendo sanciones ejemplares a los oficiales que intervengan en calidad de jueces en las audiencias, y a los jueces por aceptar y estar en connivencia con esta dañina práctica.

ANEXOS

Análisis e interpretación de los resultados del trabajo de campo.

A continuación se presenta el análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a Inspectores de la Inspección General del Trabajo, del área de Guatemala.

El mayor porcentaje de encuestados 60%, opinó que de los casos sometidos a conocimiento de la inspección general de trabajo de 60 a 100%, son resueltos a través de convenios laborales suscritos entre patrono y trabajador, como consecuencia de la intervención oportuna de los inspectores de trabajo, al avenir a las partes en la conciliación.

El 100% de los encuestados manifestó que es el patrono el que incumple los convenios de trabajo suscritos ante la inspección general de trabajo, ante el cero por ciento que considera que es el trabajador el que incurre en este tipo de irresponsabilidades laborales.

La mayoría de los encuestados 60%, determinó que los convenios laborales son incumplidos en porcentajes que van de 60 a 100% por parte de los patronos, 20% opinó que son incumplidos en el rango de 1 a 30% y el restante 20% opinó que son incumplidos en el rango de 30 a 60%. Esto nos demuestra la dramática realidad del país en materia del cumplimiento que dan los patronos a los convenios laborales y el poco interés que les representa, da margen a pensar que para ellos sólo significan una forma de soslayar la obligación.

La totalidad de los encuestados considera que los trabajadores tienen necesidad de ejecutar los convenios laborales suscritos ante la Inspección General de Trabajo, a través de un juicio ejecutivo, con ocasión del incumplimiento de los mismos por parte de los patronos y esto es cuando los trabajadores tienen conocimiento de esa posibilidad, porque en algunos casos prefieren olvidar lo

pactado con el patrono para abstenerse de gastos y por la incertidumbre que les causa el pensar que no pueden ser favorecidos en el mencionado juicio.

El 80% de los encuestados considera que los casos que más se atienden en la Inspección General de Trabajo son conflictos de carácter individual.

La totalidad de los encuestados considera que los casos más comunes que se atiende en la Inspección General de Trabajo de Guatemala, relacionados con los convenios laborales son: el 50%, despidos directos injustificados, el 20% despidos directos justificados, igual porcentaje para los incumplimientos en el pago de prestaciones laborales, para finalizar con un 10% de despidos indirectos.

En la encuesta dirigida a Jueces de Primera Instancia del Ramo Laboral y a operadores de justicia del mismo ramo, de la zona central, la totalidad de encuestados opinó que si ingresan a los tribunales de trabajo y previsión social, demandas por incumplimiento de convenios laborales.

La mayoría de encuestados 90%, manifestó que la parte que incumple por lo regular los convenios laborales, en los casos que ingresan a los tribunales de trabajo y previsión social, es el patrono ante el 10% que considera que es el trabajador el que incurre en este tipo de irresponsabilidades laborales.

El 40% de los encuestados determinó que de los casos que ingresan a los tribunales de trabajo y previsión social por incumplimiento de convenios laborales, el trabajador tiene problemas para hacerlos valer, frente a un 60%, que considera que no tienen problemas para hacerlos valer, someramente esta problemática se observa benévola, pero si consideramos que de 100 guatemaltecos 40 tienen problemas, estamos diciendo que son 40 familias que pasan por situaciones económicas de completa podredumbre, angustia y desesperación, mientras el trabajador pueda tener la oportunidad de optar a un nuevo empleo.

La mayoría de los encuestados 60%, considera que el problema más común que presenta el trabajador, para hacer efectivo el cumplimiento de un convenio laboral ante los órganos jurisdiccionales, son los errores de forma en el convenio laboral suscrito ante la inspección general del trabajo, un 20% por negligencia de los abogados encargados de diligenciar los casos y un 20 % los finca en otros actos, que son problemas propiamente del proceso laboral como: pérdida de expedientes, inobservancia del principio de inmediación por parte del juez, que por lo regular nunca está presente en las audiencias.

La totalidad de encuestados refiere que el incumplimiento a los convenios laborales suscritos ante la Inspección General de Guatemala, violenta los principios laborales en los que está enmarcado el Derecho Laboral en Guatemala y que también la base mínima del derecho es el derecho de justicia.

A continuación se presenta el análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta realizada a trabajadores del área de Guatemala.

La mayoría de los encuestados 60%, opinó que sí ha tenido algún conflicto laboral de carácter individual con su patrono, frente al 40% que refirió que no ha tenido este problema con su patrono

El 40% de los encuestados manifestó que si ha tenido necesidad de acudir a la Inspección General de Trabajo como consecuencia de un conflicto laboral de carácter individual con su patrono, es interesante conocer este dato pues si se observa el análisis de la pregunta uno, 60% tiene conflictos de carácter laboral con su patrono, pero tan solo el 40% acude a la Inspección General de Trabajo a dilucidarlos, muchos de los casos son anónimos problemas que el trabajador tiene que soportar por necesidad de su trabajo y la posibilidad de perderlo.

El 40% de los encuestados determinó que sí ha sido objeto de incumplimiento por parte del patrono en un convenio laboral suscrito ante la Inspección General del Trabajo y el 60% por ciento que no han sido incumplidos.

El 30% de los encuestados manifiesta que sí ha tenido necesidad de acudir a un tribunal de trabajo y previsión social para ejecutar un convenio laboral, suscrito con su patrono ante la Inspección General del trabajo, frente al 70% que no ha tenido esa necesidad.

El 30% de los encuestados asevera que sí ha percibido dificultad para lograr la efectiva ejecución del convenio celebrado ante la Inspección General de Trabajo, en el órgano jurisdiccional competente y el 70% manifiesta que no, entre estos factores destaca: la mala forma de faccionamiento del convenio laboral, alzamiento de bienes del patrono, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- ARTEAGA LÓPEZ, Edgar Aníbal. **Inejecutabilidad de sentencias favorables a los trabajadores en juicio ordinario laboral.** (s.e.); Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.), pagina 12.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** 3ª. ed.; Argentina: Ed. Heliasta.S.R.L, 1974, página 365.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** 3ª. ed. Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas; Argentina: Ed. Heliasta S,R,L, (s.f), página 123.
- CHACÓN CORADO, Mauro. **Los conceptos de acción, pretensión y excepción.** Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, 1998, página 32.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** 8ava. ed.; Guatemala: Ed.: Orión, 2007, página 347.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1977, página 871.
- DE LEÓN GIRÓN, César Augusto. **Inoperancia de la Inspección General de Trabajo en relación con la conciliación extrajudicial.** (s.e.); Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.), página 28.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996, página 38.
- La inspección de trabajo.** Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: (s.e.), 1986, página 25.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** 2da. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1979, página 23.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** (s.e.); Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976, página 38.
- MUÑOZ, Nery Roberto. **El instrumento público y el documento notarial.** 5ta. ed.; Guatemala: Ed. Llerena, 1998, página 2.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 3ª ed.; Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981, página 138.

Plate, Marcel. 2005. www.legalinfo-panama.com/articulos/articulos_08a.htm (28 de junio de 2007).

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**, (s.e.); Guatemala: (s.e.), 1998, página 14.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. (s.e.); Argentina: (s.e.), (s.f.), página 190.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1947 y sus reformas.

Código Municipal, Decreto 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala, 2002.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Ley del Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala, 1969.

Ley del Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999 y su reglamento acuerdo número 31-2000, de la Corte Suprema de Justicia, 2000.

Ley del Servicio Municipal, Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala 1978.

Fijación de salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas, Acuerdo Gubernativo No. 640-2005, del Organismo Ejecutivo, 2005.